

2. Бородин Н. В. Системный подход к формированию программного и методического обеспечения переподготовки персонала промышленных предприятий / Н. В. Бородин // Молодой ученый. 2016. № 12.3. С. 76–78.

3. Троянская С. Л. Основы компетентностного подхода в высшем образовании: учебное пособие / С. Л. Троянская. Ижевск: ИЦ «Удмуртский университет», 2016. 176 с.

4. Альханов Н. М. Проблемы компетентностного подхода к формированию профессиональной компетентности в системе высшего образования / Н. М. Альханов // Педагогика высшей школы. 2015. № 3. С. 55–57.

УДК 378.14.015.62

**Е. Е. Нефёдова, И. П. Соловьева**

**E. E. Nefedova, I. P. Solovyova**

*Рязанский институт (филиал)*

*ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», Рязань*

*Рязанское высшее воздушно-десантное командное училище*

*имени генерала армии В. Ф. Маргелова, Рязань*

*Ryazan Institute (branch) Moscow Polytechnic University, Ryazan*

*Ryazan highest airborne command school*

*of a name of the general V. F. Margelov, Ryazan*

**nefedova7823@mail.ru**

## **ПОВЫШЕНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ И ФОРМИРОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНИЗАЦИИ**

## **INCREASE OF THEORETICAL LEVEL OF PREPARATION AND FORMATION OF PRACTICAL SKILLS OF THE PERSONNEL RESERVE OF THE ORGANIZATION**

**Аннотация.** Проблема формирования кадрового резерва организации решается за счет переподготовки собственных кадров. Повышение теоретического уровня подготовки специалистов, формирование практических навыков в управленческой деятельности осуществляется за счет эффективного сочетания наставничества и использования теоретической базы, сформированной ведущими преподавателями профильных вузов.

**Abstract.** The problem of the formation of the personnel reserve of the organization is solved by retraining its own personnel. Increase the theoretical level of training of specialists, the formation of practical skills in managerial activities is carried out through an effective combination of mentoring and the use of a theoretical base formed by leading university professors.

**Ключевые слова:** кадровый резерв; профессиональный рост; дополнительное образование; повышение квалификации управленческого персонала

**Keywords:** personnel reserve; professional growth; additional education; professional development of management personnel.

Сложившаяся в организациях практика формирования управленческого потенциала привела к тому, что большинство компаний стремится иметь сотрудников, что называется, возвращенных внутри, знающих и понимающих тонкости функционирования организации. Именно из числа таких сотрудников и предпочитают формировать кадровый резерв предприятия.

Какие преимущества получает сотрудник организации и сама организация в этом случае? Во-первых, сотрудник организации, имеющий возможности продвижения по карьерной лестнице, заинтересован в дополнительном обучении, выполнении определенных работ, позволяющих ему видеть перспективу своей дальнейшей деятельности. То есть такой сотрудник видит свое будущее совместно с будущим той организации, в которой работает. Нацеленность сотрудника и организации на достижение общих целей, таких как – усиление конкурентоспособности организации, увеличение рыночной доли, установление прочных и взаимовыгодных партнерских отношений с поставщиками и клиентами, повышение благосостояния сотрудника и т. д. – приведет к повышению эффективности функционирования организации.

Во-вторых, на рынке труда в значительно большей степени ценится специалист, обладающий не только базовым образованием и определенным опытом работы, но и постоянно уделяющий внимание своему совершенствованию в профессиональной деятельности, расширяющий спектр профессиональных интересов. И как бы это не звучало – идущий в ногу со временем.

В-третьих, организация, постоянно уделяющая внимание переподготовке и совершенствованию профессиональных навыков своих сотрудников обеспечивает себя кадровым резервом. Наличие высокопрофессионального кадрового резерва позволяет организации формировать эффективную команду из числа своих сотрудников по любому направлению деятельности. Для сотрудников организации попасть в кадровый резерв означает получение возможности стабильного карьерного роста, профессионального развития и длительной работы в данной организации, что является немало важным при высокой конкуренции профессионалов на рынке труда.

Формирование кадрового резерва подразумевает постоянное обучение и переподготовку сотрудников.

Существуют два основных пути проведения обучения:

- первый путь – это используя практический опыт своих сотрудников – то есть наставничество и передача собственного опыта;
- второй путь – это получение высшего образования, в случае его отсутствия, или дополнительное образование в специализированных учебных заведениях.

Оба пути имеют ряд недостатков при их отдельном применении. Так передача практических навыков не подразумевает изучение передовых методов и новшеств. Далее, не каждый сотрудник, в силу ряда причин, в числе которых возраст, стоимость обучения, жизненная ситуация, будет получать высшее образование или самостоятельно изучать необходимые ему в профессиональной деятельности перспективные новшества. Поэтому необходимо объединить вышеуказанные пути, то есть использовать опыт ведущих преподавателей вузов с возможностью применения этих знаний в реальных, практических условиях в рамках осуществления проектов.

В качестве примера: на базе одного из промышленных предприятий города Рязань была осуществлена программа повышения квалификации руководителей среднего звена. Учебная программа, по которой проходили переподготовку сотрудники предприятия, состояла из блоков, направленных на формирование теоретических знаний по выбранному направлению и получение практических навыков их применения. Это такие блоки как: менеджмент, методы принятия управленческих решений, логистика, организация производства, экономика.

Одна из задач курса была связана с необходимостью в ограниченные сроки ознакомить слушателей, не имеющих базового экономического образования, с теоретическими основами изучаемых блоков и показать возможность практического применения полученных знаний на рабочих местах данного предприятия.

Большое внимание в рамках повышения квалификации специалистов было уделено методам принятия управленческих решений. Это обусловлено следующими причинами:

- в настоящее время предприятие, на котором проводилось обучение, заинтересовано во внедрении проектного управления в рамках осуществляемой деятельности, то есть управленцы среднего звена должны самостоятельно принимать управленческие решения в рамках своих полномочий;
- руководители среднего звена, обучающиеся по данной программе, не обладали значительными знаниями, связанными с принятием управленческих решений.

Основной упор был сделан на использование в практической управленческой деятельности методов принятия управленческих решений. В связи с тем, что принятие управленческих решений очень емкая и интересная тема для обучения, большое внимание было уделено основам. То есть более детально было рассмотрено, что такое управленческое решение, кто это – лицо принимающее решение, на чем базируется принятие управленческого реше-

ния, какова зона ответственности каждого управленца, на что и как влияют эти решения и многое другое.

Рассмотрена структура процесса принятия управленческих решений. Проработаны классическая, административная и политическая модели. Рассмотрены такие модели принятия управленческих решений как модель Карнеги и модель инкрементального процесса принятия решения.

Результатом работы по повышению квалификации управленческого персонала среднего звена стала разработка реальных проектов, связанных с профессиональной деятельностью слушателей курса с перспективой внедрения этих проектов непосредственно на рабочих местах. Более 95 % процентов предложенных проектов получили одобрение администрации и ведущих специалистов предприятия и были приняты к реализации.

Апробация предложенного комплексного подхода в обучении руководящего состава без отрыва от производства с привлечением научного потенциала вуза, позволила повысить теоретический и практический уровень подготовки специалистов предприятия.

#### *Список литературы*

1. Асаева Т. А. Дистанционное обучение в контексте повышения требований к молодому специалисту / Т. А. Асаева, И. П. Соловьева, А. И. Игнатьев // Актуальные вопросы экономики, права и образования в XXI веке: материалы II Международной научно-практической конференции. Рязань, 01–31 мая 2016 г. Москва: Московский университет им. С. Ю. Витте, 2016. С. 11–15.

УДК 377.354

**Л. Т. Плаксина, С. А. Новиков**

**L. T. Plaksina, S. A. Novikov**

*ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург  
АО «Екатеринбурггаз», Екатеринбург*

*Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg  
Ekaterinburggaz, Ekaterinburg*

*plt2006@yandex.ru, now.se@yandex.ru*

## **ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОРПОРАТИВНОМ УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ АО «ЕКАТЕРИНБУРГГАЗ» PECULIARITIES OF TRAINING SPECIALISTS IN CORPORATE TRAINING CENTRE OF EKATERINBURGGAZ**

*Аннотация. Показана история организации профессионального обучения специалистов газовых служб. Приведен опыт корпоративного учебного центра АО «Екатерин-*